Tribunal canadien des droits de la personne

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant le 31 mars 2002

Martin Cauchon
Ministre de la Justice

Table des matières

Message de la présidente **1**

Contexte **3**
Notre mandat 3
Notre compétence 3
Notre structure organisationnelle 4
Notre résultat stratégique 5
Décisions récentes du Tribunal et leur effet sur les Canadiennes et les Canadiens 6
Questions relatives à la gestion des risques 11
Principales activités en appui à notre résultat 13

Attentes et résultats en matière de rendement **19**
1. Offrir un processus d'audience et de prise de décision opportun 19
2. Rendre des décisions éclairées qui correspondent à la preuve et au droit 22
3. Élaborer des applications de processus novateurs pour résoudre les différends 24
4. Assurer un service satisfaisant pour les membres, les parties concernées et le public 25
5. Tendre vers l'égalité d'accès 25
6. Documents publics du Tribunal : augmenter l'intérêt du public et l'usage qu'il fait de ces documents 26

Activités de gestion 26
Initiatives à l'échelle de l'administration fédérale 29
Révision judiciaire à la Cour fédérale 29
Audiences des tribunaux d'équité salariale 30

Annexe 1 : Rendement financier **33**

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires **37**

Message de la présidente

Chaque année apporte de nouvelles questions et de nouveaux défis au Tribunal canadien des droits de la personne, et cette année ne fait pas exception. L'un des plus importants changements de la dernière année a été l'importante augmentation du nombre de causes renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne. À cela s'est ajouté une importante augmentation du taux de règlement. Bien des causes se soldent par un règlement une journée ou deux avant le début de l'audience, ou même le matin où la cause doit commencer. Cela continue de représenter des défis importants pour le Tribunal puisqu'il doit veiller à ce que les ressources soient allouées de façon efficace et rentable.

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1998 ont habilité la présidente du Tribunal à élaborer des Règles de procédure. Les nouvelles règles élaborées sont en vigueur depuis environ deux ans. Au dire de tous, ces règles sont efficaces et, par conséquent, nous les avons présentées au ministère de la Justice pour publication dans la *Gazette du Canada*.

Le Tribunal continue de fonctionner dans une certaine incertitude, dans l'attente d'une décision finale de la Cour suprême du Canada, pour ce qui est de l'indépendance institutionnelle du Tribunal canadien des droits de la personne. Nous attendons aussi la réponse du gouvernement relativement aux recommandations du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui pourraient avoir des incidences importantes pour le Tribunal dans les années à venir.

Anne L. Mactavish

Contexte

Notre mandat

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui entend les plaintes de discrimination que lui renvoie la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et qui décide si les activités faisant l'objet d'une plainte contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Loi vise à protéger les personnes contre la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal est la seule entité qui peut décider sur le plan juridique s'il y a eu violation de la Loi.

Notre compétence

La Loi s'applique aux ministères et aux organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux sociétés de chemin de fer, aux transporteurs aériens, aux organismes de télécommunication et de radiodiffusion ainsi qu'aux sociétés de transport maritime et de camionnage interprovincial. Les plaintes peuvent se rapporter à une discrimination en matière d'emploi ou de fourniture de biens, de services, d'installations et de locaux habituellement mis à la disposition du public. La Loi interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou la situation de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondées sur le sexe incluent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui accomplissent au sein d'un même établissement des fonctions équivalentes.

L'adoption, en 1998, des modifications à la Loi a ouvert la voie à un Tribunal plus compétent qui, selon nous, produit un ensemble de jurisprudence plus homogène dans ses décisions. Au cours des deux ou trois dernières années, les cours de révisions font preuve d'une plus grande reconnaissance de l'interprétation quasi judiciaire de la Loi par le Tribunal. Éventuellement, cette reconnaissance sera avantageuse pour les parties plaignantes et intimées dans le processus du Tribunal. Dans la plupart des cas, cela entraînera un traitement plus rapide et équitable des plaintes ainsi qu'une réduction des coûts pour le système judiciaire.

Bien que nous soyons satisfaits des progrès réalisés depuis l'adoption des modifications à la Loi en 1998, il y a encore beaucoup à faire pour offrir aux Canadiennes et aux Canadiens le meilleur service possible, en particulier pour ce qui est de démystifier le processus du Tribunal auprès des Canadiennes et des Canadiens moyens. Bien que le Tribunal doive interpréter et appliquer la loi en fonction de l'acte législatif et de la jurisprudence, nous tentons de trouver des solutions afin de permettre à nos clients non juristes de mieux comprendre le processus et ainsi d'encourager leur participation.

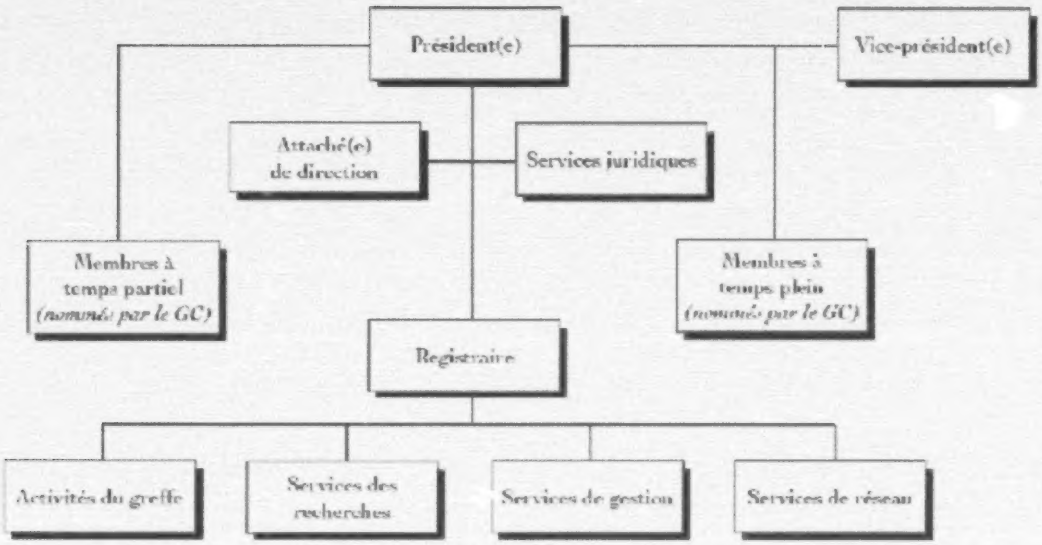
Notre structure organisationnelle

Le Tribunal canadien des droits de la personne est une organisation permanente de petite taille. Il compte jusqu'à 13 membres à temps plein ou à temps partiel en plus d'un président et d'un vice-président permanents. Tous les membres, à l'exception de la présidente et du vice-président, ont travaillé à temps partiel jusqu'en décembre 2001, au moment où la ministre a nommé deux autres membres à temps plein au Tribunal. Ces nominations ont grandement amélioré notre capacité de gérer et de planifier les causes de façon plus efficace. En vertu de la loi, les personnes qui occupent la présidence et la vice-présidence doivent avoir été membres du barreau durant plus de 10 ans. En plus des postes occupés à temps plein, le Tribunal compte actuellement huit membres à temps partiel d'un peu partout au pays. Le niveau de compétence de nos membres est sans aucun doute le plus élevé qu'on ait connu depuis la création du Tribunal en 1978.

Afin de pouvoir être nommé par le gouverneur en conseil, tous les membres du Tribunal doivent posséder des compétences et une sensibilité à l'égard des questions relatives aux droits de la personne.

De plus, les membres assistent à des rencontres régulières qui constituent des séances de formation et d'information sur des sujets comme les techniques de rédaction des décisions, la preuve et la procédure et l'analyse approfondie des questions relatives aux droits de la personne. Au cours de leur mandat de trois ans ou de cinq ans, tous les membres du Tribunal ont accès à des possibilités de perfectionnement professionnel.

Le Greffe du Tribunal se charge des obligations administratives. Il planifie et prend les dispositions en ce qui concerne les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et offre à ces derniers le soutien administratif dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités. Le Greffe du Tribunal doit rendre compte des ressources de fonctionnement allouées par le Parlement.



Notre résultat stratégique

Chaque organisation gouvernementale doit avoir une raison fondamentale d'exister. Les Canadiennes et les Canadiens veulent savoir ce qu'ils ont reçu de cette organisation ou ce qu'elle leur a apporté.

Dans des rapports précédents, nous avons défini notre raison d'être comme étant la capacité d'offrir à chaque Canadienne et chaque Canadien ainsi qu'à chaque partie intimée un processus d'audience et judiciaire transparent, suivi de décisions rapides et éclairées. Bien qu'il s'agisse de services essentiels et importants, nous croyons maintenant que notre but principal est beaucoup plus exhaustif.

Le Tribunal définit maintenant son résultat stratégique comme suit :

> « Assurer aux Canadiennes et aux Canadiens une meilleure qualité de vie et l'assurance d'un accès équitable aux possibilités qui existent dans notre société grâce à l'interprétation et à l'exécution équitables et justes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. »

Le présent rapport de rendement étudiera dans quelle mesure nous avons pu atteindre ce résultat stratégique visant les Canadiennes et les Canadiens en ayant recours à diverses activités et à divers extrants.

Décisions récentes du Tribunal et leur effet sur les Canadiennes et les Canadiens

Au cours de 2001-2002, le Tribunal a rendu 20 décisions qui ont répondu à la question « Y a-t-il eu discrimination dans cette cause? ». Les décisions du Tribunal mettent fin aux différends entre les parties plaignantes et les parties intimées (pouvant faire l'objet de révision judiciaire devant la Cour fédérale du Canada) en déterminant si on a porté atteinte à la Loi dans un cas particulier. Les décisions ont aussi une incidence au-delà des parties de la cause, offrant de vrais avantages à la société canadienne dans son ensemble.

En d'autres mots, les décisions du Tribunal donnent un sens concret à un ensemble de normes juridiques relativement abstraites. La Loi interdit les pratiques discriminatoires et offre des justifications pour un comportement censément discriminatoire, mais elle ne donne pas d'exemple. D'ailleurs, la Loi ne définit même pas le mot « discrimination ». Les Canadiennes et les Canadiens peuvent seulement connaître la vraie portée de leurs droits et obligations en vertu de la loi en lisant les décisions du Tribunal. À cet égard, une décision de rejet d'une plainte est aussi importante qu'une décision selon laquelle la plainte est fondée.

Voici des exemples de changement des politiques, des règlements et des lois par suite de décisions du Tribunal :

- La Cour fédérale a confirmé une ordonnance du Tribunal qui enjoignait le gouvernement fédéral d'adapter ses politiques d'examen relatives à l'évaluation linguistique pour répondre aux besoins des personnes ayant des problèmes auditifs et d'apprentissage;

- Le Tribunal a ordonné au réseau anglais de la Société Radio-Canada d'offrir le sous-titrage codé dans toute sa programmation, et ce, dans un délai précis;

- Le Tribunal a déterminé que les messages disponibles sur Internet pouvaient constituer de la propagande haineuse et a ordonné aux auteurs de cesser la publication de ces messages.

Voici des causes qui servent d'exemples :

***Crouse c. Société maritime CSL Inc., 18 juin 2001* (Mactavish)**

Le plaignant s'est vu refuser un emploi à titre d'électricien de relève permanent sur les navires de fret de l'intimée. Il a allégué qu'il y avait eu discrimination fondée sur une perception d'alcoolisme (déficience). Le plaignant avait travaillé pour l'intimée en 1988 et avait été congédié pour cause d'intoxication et d'incompétence. L'intimée l'avait informé qu'il ne serait pas embauché de nouveau tant qu'il n'aurait pas réglé ces problèmes. Le plaignant a fourni des documents à l'intimée indiquant qu'il n'avait pas besoin de traitement des problèmes de toxicomanie et a aussi donné des références de travail favorables d'autres employeurs. En 1995, l'intimée l'a embauché pour travailler comme électricien de relève sur un navire auto-déchargeur, un navire de fret beaucoup plus complexe du point de vue technique que les vraquiers où il avait déjà travaillé. Il a reçu une évaluation satisfaisante de son rendement; cependant, on lui a refusé un emploi d'électricien de relève permanent sur un navire auto-déchargeur en 1996 en raison de « ses antécédents professionnels ». Le Tribunal a conclu que le refus d'accorder l'emploi se fondait sur la raison justifiée de croire que le plaignant n'avait pas la compétence nécessaire pour travailler comme électricien de relève permanent sur des navires auto-déchargeurs. Si l'intimée avait toujours été préoccupée par la consommation d'alcool du plaignant, elle ne l'aurait jamais embauché en 1995. La décision de l'intimée de l'embaucher en 1995, mais pas en 1996, peut s'expliquer par le fait que les responsabilités du deuxième poste étaient beaucoup plus lourdes.

Résultats pour les Canadiennes et les Canadiens

Cette cause confirme que, bien que les employeurs ne puissent refuser d'embaucher des employés en raison de problèmes perçus d'abus d'alcool ou d'autres drogues, les employés doivent tout de même avoir les compétences pour faire le travail. Les employeurs ne contreviennent pas à la loi en refusant d'embaucher un employé qui a déjà eu des problèmes d'alcoolisme lorsqu'ils fondent leur décision sur les compétences de l'employé (ou sur le manque de compétences), et non sur des préjugés relativement à son passé.

Wong c. Banque Royale du Canada, 15 juin 2001 (Sinclair)

La plaignante était d'origine chinoise et travaillait au centre d'appels de la Banque Royale. Après avoir travaillé environ 16 mois au centre d'appels, elle a demandé à participer à un programme de formation. Les critères habituels pour l'acceptation étaient d'être un employé depuis deux ans à la Banque Royale et d'avoir été l'objet de deux évaluations annuelles. M^me^ Wong travaillait au centre d'appels depuis seulement 16 mois. Malgré cela, elle a été nommée comme candidate par le centre d'appels mais n'a pas été acceptée au programme. Elle croit que cela est attribuable à sa seule évaluation annuelle, qu'elle considérait comme étant insatisfaisante. Par la suite, on a diagnostiqué une dépression et elle a commencé un congé pour raison médicale. Alors qu'elle était en congé et recevait des prestations d'invalidité, elle a commencé à travailler chez Canada Trust. À un certain moment, la Banque Royale a eu vent de cette conduite et l'a congédiée. Elle a allégué que la Banque Royale avait agi de façon discriminatoire à son endroit en lui refusant des possibilités d'emploi en raison de sa race et de son origine ethnique et en refusant d'accommoder sa déficience (dépression). Le Tribunal a rejeté la plainte. La preuve a indiqué que les évaluations de la plaignante étaient, en fait, au-dessus de la moyenne pour une personne ayant la même expérience à ce poste. La plaignante n'a pas été retenue pour le programme de formation en gestion parce que d'autres personnes étaient plus qualifiées, et non en raison de perceptions relativement à son origine ethnique. Parmi les candidats retenus, plusieurs étaient d'origine asiatique et travaillaient à la Banque Royale depuis plus longtemps. Pendant que la plaignante était en congé de maladie, la Banque Royale ne l'a pas défavorisée, tentant au contraire de lui trouver un autre poste qui lui serait acceptable compte tenu de son état de santé. La Banque Royale l'a aussi maintenue au sein de son programme de prestations d'invalidité. Dans ces conditions, la Banque Royale n'était pas obligée de l'inscrire au programme de gestion. En traitant avec son absence, elle a agi raisonnablement sur la base des renseignements médicaux qui étaient à sa disposition. Lorsqu'elle la banque a éventuellement congédié la plaignante pour malhonnêteté, elle était justifiée.

Résultats pour les Canadiennes et les Canadiens

Lorsqu'un employeur évalue des candidats pour des possibilités d'avancement selon la durée de l'emploi, les compétences et l'attitude, cela n'est pas discriminatoire. Dans ce cas, l'employeur était satisfait des progrès de l'employée, mais croyait qu'il y avait place à l'amélioration. L'employeur n'a pas été tenu responsable de cette décision. Plus tard, lorsque l'employée a adopté des moyens malhonnêtes, l'employeur a été forcé de prendre des mesures. Il a réussi à respecter ses obligations d'accommoder une employée ayant une déficience tout en tenant l'employée responsable de sa duplicité. Cela montre le principe à l'article 2 de la Loi selon lequel les droits d'égalité des chances des employés doivent coexister avec leurs « devoirs et obligations au sein de la société ».

Eyerley c. Seaspan International Limited (Sinclair), 21 décembre 2001 (Sinclair)

Résultats pour les Canadiennes et les Canadiens

Les employeurs ne peuvent présumer qu'une absence médicale prolongée constitue des motifs de renvoi automatique. Avant le renvoi, un employeur doit au moins étudier la possibilité de répondre aux besoins du travailleur blessé. Pour ce faire, l'employeur devrait recueillir des renseignements sur les capacités de

Le plaignant était employé à titre de matelot de pont-cuisinier sur des remorqueurs exploités par l'intimée. Ayant remarqué que le taux d'absentéisme du plaignant excédait 80 p. 100, l'intimée a conclu que cet emploi avait automatiquement pris fin du fait de l'opération de la loi. L'absentéisme du plaignant était largement relié à une blessure au poignet survenue au travail et celui-ci a donc allégué avoir été victime de discrimination fondée sur une déficience. Le Tribunal a fait droit à la plainte. Il a indiqué que la Loi ne s'applique pas seulement aux licenciements motivés, mais s'applique aussi aux employés dont le contrat d'emploi est devenu non exécutable en raison d'un absentéisme involontaire. L'intimée n'avait pas apporté de mesures d'adaptation pour répondre à la déficience du plaignant. L'intimée s'attendait à ce que le plaignant soit en mesure de travailler sur tous les bateaux et a refusé sa demande de travailler sur de plus petits bateaux pour ne pas aggraver sa blessure. L'intimée n'a pas cru bon d'offrir au plaignant un travail de matelot de pont sur des navires particuliers qui auraient été plus compatibles avec son état. Après le congédiement, l'intimée a résisté aux tentatives de la Commission des accidents du travail de recycler le plaignant dans un poste moins physique d'officier de pont, car elle ne le croyait pas capable de faire ce travail pour la compagnie. Le Tribunal a ordonné que des évaluations médicales et professionnelles soient entreprises pour déterminer si le plaignant pouvait travailler sur le remorqueur d'aide aux navires de l'intimée, ce qui était moins exigeant physiquement. Si les évaluations étaient favorables, le plaignant devait être intégré au premier poste permanent disponible et, en attendant, dans un poste de relève. Le Tribunal a aussi ordonné le paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral.

***McAllister-Windsor c. Développement des ressources humaines Canada*, 9 mars 2001 (Mactavish)**

La *Loi sur l'assurance-emploi* offre certains avantages spéciaux aux personnes qui sont sans emploi pour des raisons autres que le manque de travail. À la période en question, la *Loi sur l'assurance-emploi* offrait un maximum de 15 semaines au titre des prestations de maternité, de 10 semaines au titre des prestations parentales et de 15 semaines au titre des prestations de maladie. La Loi prévoyait aussi que personne ne pouvait recevoir plus de 30 semaines de prestations spéciales combinées. La plaignante souffrait d'une béance cervico-isthmique, une déficience qui exige le repos au lit durant une grande partie de la grossesse. Elle a eu droit à 15 semaines au titre des prestations de maladie alors qu'elle était enceinte et, après la naissance

de sa fille, elle a eu droit à 15 semaines au titre des prestations de maternité. Ayant obtenu la limite de 30 semaines au titre des prestations spéciales combinées, on lui a refusé plus tard les prestations parentales. Le Tribunal a conclu qu'une limite de 30 semaines au titre des prestations spéciales combinées était une discrimination fondée sur le sexe et la déficience à l'égard de la plaignante; les femmes dans sa situation, étaient les seules à ne pas avoir droit aux prestations parentales, simplement parce qu'elles avaient été obligées d'obtenir des prestations de maladie (dans ce cas, il n'y avait pas de doute que des prestations de maladie avait été obtenues en raison d'une déficience). Cette limite discriminatoire de 30 semaines ne pouvait pas se justifier. L'élimination de la limite imposerait une obligation financière supplémentaire au compte de l'assurance-emploi, mais, selon la preuve, un coût annuel accru de moins de 3 millions de dollars ne causerait pas de contrainte excessive à un fonds qui avait un excédent d'environ 29 milliards de dollars. D'autre part, l'intimé n'a pas présenté de preuve sur la possibilité d'augmenter la prime. Le Tribunal a ordonné à l'intimé de mettre fin à l'application de la limite de 30 semaines et la plaignante a eu droit à des dommages-intérêts de 2 500 $ pour préjudice moral.

> ***Résultats pour les Canadiennes et les Canadiens***
>
> Lorsque le Parlement impose des limites sur le paiement de prestations qui portent préjudice à des femmes ayant une déficience, il faut donner des justifications ou les limites doivent être retirées. Le gouvernement a répondu à la décision du Tribunal, en février 2002, avec la présentation du projet de loi C-49, la *Loi d'exécution du budget*, 2001. Les articles 12 et 13 du projet de loi proposaient des modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* pour prescrire que, lorsqu'une femme reçoit des prestations spéciales en raison de (i) grossesse; (ii) maladie; et (iii) maternité, elle n'est pas assujettie à un autre plafond pour les prestations combinées. Le projet de loi C-49 a été adopté par le Parlement le 27 mars 2002 (L.C. de 2002, chapitre 9), et les modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* sont entrées en vigueur le 17 avril 2002.

Kavanagh c. Procureur général du Canada (Service correctionnel du Canada), 31 août 2001 (Mactavish, Goldstein et Sinclair)

La plaignante était une détenue transsexuelle qui relevait du service correctionnel fédéral et qui avait été l'objet d'un diagnostic de trouble d'identité sexuelle : même si elle possédait l'anatomie d'un homme, elle s'identifiait au sexe féminin.

Cette incongruité a provoqué chez elle un état de stress appelé dysphorie de genre. Elle cherchait à vivre autant que possible comme une femme. Les politiques de l'intimé stipulaient que les transsexuels ayant une anatomie d'homme devaient être gardés dans des établissements pour hommes et n'avaient pas la permission de recevoir une inversion sexuelle chirurgicale durant l'incarcération. La plaignante a allégué que ces politiques étaient discriminatoires. Le

Tribunal a statué que, bien que la politique au sujet du placement des transsexuels avant une opération était discriminatoire, on pouvait y remédier en obligeant l'intimé à répondre aux besoins et à tenir compte des vulnérabilités des détenus transsexuels. Toutefois, on n'a pas exigé que l'intimé place des transsexuels ayant l'anatomie d'un homme dans un établissement pour femmes; cela risquerait de menacer le bien-être psychologique et physique des détenues. De plus, la création d'un établissement pour les transsexuels n'était pas faisable sur le plan logistique, compte tenu du nombre relativement peu élevé des détenus transsexuels et du niveau de service et de programmation nécessaire. Pour ce qui est de la politique de l'intimé, qui consiste à imposer une interdiction absolue d'inversion sexuelle chirurgicale, le Tribunal a conclu qu'elle était injustifiable. De plus, dans les circonstances où la chirurgie est jugée essentielle selon un médecin, les frais doivent être payés par l'intimé. Il a été fait droit à la plainte et le Tribunal a demandé à l'intimé de modifier ses politiques pour se conformer à la décision du Tribunal. **[révision judiciaire en instance]**

Résultats pour les Canadiennes et les Canadiens

La discrimination relative à l'identité sexuelle est une nouvelle question dans l'égalité en droit. La Loi ne désigne pas formellement l'identité sexuelle comme étant un motif de distinction illicite. Toutefois, il est accepté que, en vertu de la Loi, la discrimination fondée sur le transexualisme constitue de la discrimination sexuelle ainsi que de la discrimination fondée sur une déficience. Dans une prison, les détenus transsexuels avant une opération sont un groupe vulnérable qui a besoin de protection, mais leurs intérêts doivent être équilibrés en tenant compte des besoins et de la sécurité des autres détenus, en particulier lorsque la collectivité elle-même comporte des personnes vulnérables. Pour ce qui est de l'opération, dans certaines circonstances le réassignement sexuel chirurgical est un service médical essentiel et les détenus ne devraient pas être automatiquement privés de cette chirurgie.

Questions relatives à la gestion des risques

La direction du Tribunal a relevé trois principales questions relatives aux risques auxquels le Tribunal devra très probablement faire face dans les 12 à 18 prochains mois : 1) les questions relatives à la charge de travail; 2) les modifications à la loi; et 3) une décision éventuelle de la Cour suprême relativement à l'indépendance du Tribunal. On s'attend à ce que les trois questions aient une incidence importante sur la façon dont le Tribunal gère ses activités et sur sa capacité à respecter son mandat. Voici un bref sommaire de ces risques et des mesures que prend le Tribunal pour y répondre.

Questions relatives à la charge de travail

Le nombre de causes qui sont renvoyées au Tribunal a augmenté de façon dramatique au cours des deux dernières années. Deux nouveaux membres à temps plein ont été ajoutés au personnel pour répondre à cette augmentation. En plus d'apporter certains ajustements de fonctionnement et de procédure, nous avons pu répondre de façon adéquate à l'augmentation des nouvelles causes. Cette question est étudiée en détail un peu plus loin dans le présent rapport.

Modifications à la loi

En juin 2000, un groupe d'experts, présidé par l'Honorable Gérard La Forest, a présenté un rapport détaillé au ministre de la Justice sur la réforme de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Le rapport donnait beaucoup de recommandations, mais la plus importante pour le Tribunal était celle d'un « modèle d'accès direct » pour la présentation des demandes. Autrement dit, les personnes qui croient qu'elles ont fait l'objet de discrimination ne présenteraient plus leur demande auprès de la Commission pour enquête et décision. Elles présenteraient plutôt leur demande directement auprès du Tribunal, contournant ainsi la Commission. La charge de travail du Tribunal selon un tel modèle augmenterait, passant de 100 causes chaque année et pouvant aller jusqu'à 1 000. L'effet sur le Tribunal serait énorme. Le ministère de la Justice étudie le rapport et, selon les plus récentes déclarations du ministre, des modifications de la loi devraient être introduites à l'automne 2002.

Depuis la publication du rapport, le Tribunal a élaboré divers modèles afin de répondre à une variété de choix que le gouvernement pourrait adopter comme étant le modèle le plus approprié pour les Canadiennes et les Canadiens. Selon le travail préliminaire, nous pensons pouvoir réagir de façon rapide une fois que le gouvernement déterminera l'avenir qu'il prévoit pour le Tribunal.

Décision de la Cour suprême du Canada

La Cour suprême du Canada a accepté d'entendre une demande par Bell Canada, qui allègue que certaines dispositions de la Loi créent une situation où le Tribunal ne possède pas l'indépendance institutionnelle et l'impartialité requises. La Cour d'appel fédérale a rejeté une demande semblable de Bell en mai 2001. Si la Cour suprême devait appuyer Bell Canada, le Tribunal ne pourrait pas continuer de tenir des audiences et de rendre des décisions. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* deviendrait, à ce moment, inexécutable. La Cour entendra l'affaire en décembre 2002 et on s'attend à une décision d'ici l'été 2003.

Le Tribunal ne peut pas faire grand chose pour gérer ce risque. Nous avons communiqué avec le ministère de la Justice, les avertissant des incidences possibles. Le ministère est intervenu dans cette affaire et présentera des observations à la Cour, lesquelles, nous laisse-t-on croire, défendront la loi actuelle. Si la Cour devait déterminer en faveur de Bell Canada, les seules mesures correctives qui pourraient être prises seraient des modifications à la Loi, ce qui exigerait l'intervention du Parlement.

Principales activités en appui à notre résultat

Afin d'atteindre notre résultat stratégique, il nous faut réaliser certains de nos principaux extrants et activités en vue de veiller à la prestation de services de qualité. Voici les principales activités :

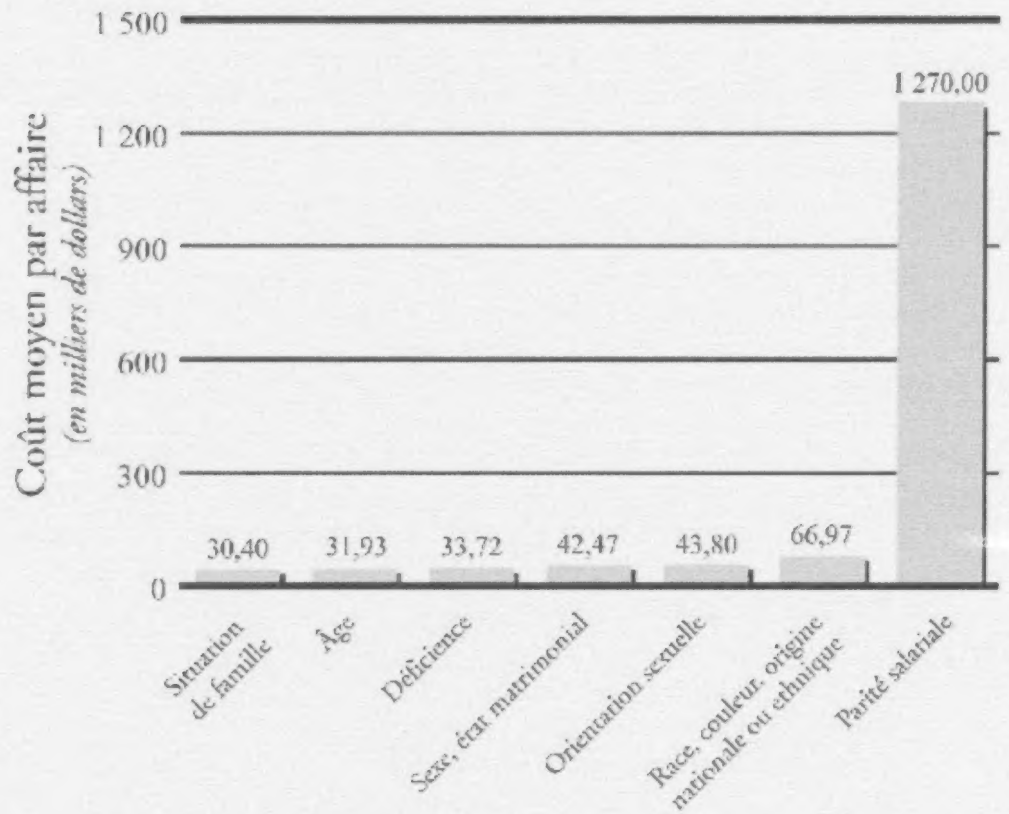
- procédures de fonctionnement révisées
- règles de procédure
- indicateurs de la charge de travail du Tribunal

Procédures de fonctionnement révisées

Le Greffe surveille régulièrement le coût et l'efficacité de ses procédures et y apporte des changements et des améliorations au besoin (la figure 1 montre le coût moyen par affaire selon le motif). Le Tribunal est satisfait des progrès accomplis au cours des trois dernières années relativement aux processus et procédures révisés. Il ne doute pas que les Canadiennes et les Canadiens sont, eux aussi, satisfaits de la qualité du service qui leur est offert.

Au cours des trois dernières années, nous avons institué deux changements importants au fonctionnement qui ont considérablement amélioré notre service auprès des parties et qui ont ouvert la voie à un processus judiciaire plus efficace. Premièrement, le Tribunal a introduit de nouvelles règles de procédure afin de réduire le temps qu'il faut pour entreprendre les audiences et rendre des décisions. Deuxièmement, nous avons modifié nos procédures préalables à l'audience à l'aide de questionnaires, réduisant ainsi le temps nécessaire pour une audience de un à trois mois. Ceux-ci peuvent être remplis dans une période de deux à quatre semaines et nous procurent suffisamment de renseignements pour planifier les audiences. Antérieurement, il fallait une conférence téléphonique ou une rencontre de planification pour obtenir les renseignements nécessaires afin d'établir les dates des audiences. Cela exigeait entre deux à trois mois. Lorsqu'une conférence téléphonique est nécessaire, il est possible de la planifier sans affecter les dates d'audience et de divulgation de la preuve déjà prévues.

Figure 1. Coût moyen par affaire selon le motif



Règles de procédure

(http://www.chrt-tcdp.gc.ca/publicdocs/rules-regles.pdf)

Les modifications apportées à la Loi en juin 1998 ont donné à la présidente du Tribunal le pouvoir d'instituer des règles de procédure pour régir la conduite des audiences du Tribunal. Cette compétence s'étend aux règles qui régissent l'émission des avis aux parties, l'assignation des témoins, la production et la signification de documents, les conférences préalables aux audiences et la présentation de la preuve.

Afin de mettre à l'essai nos nouvelles règles, nous avons introduit des « règles intérimaires » en vue d'évaluer leur efficacité avant de les publier comme des règles officielles. Depuis leur introduction en 1999, les règles intérimaires ont réduit les problèmes de fonctionnement reliés

aux questions de la divulgation et ont facilité le traitement des requêtes portant sur la loi et sur les procédures. Il n'y a pas eu de contestation spécifique des règles, ce qui indique, jusqu'à un certain point, que les personnes qui y recourent les acceptent. Toutefois, le Tribunal continue de surveiller leurs effets et de les adapter pour offrir le meilleur service possible.

Les règles intérimaires ont été présentées à la section de la Règlementation du ministère de la Justice pour approbation et pour publication dans la *Gazette du Canada* comme l'exige le paragraphe 49.9(3) de la Loi. Ce processus s'avère être plus encombrant que nous ne l'avions prévu, entraînant de plus grands délais d'approbation et de publication. Toutefois, il devrait être terminé d'ici la fin de 2002.

Indicateurs de la charge de travail du Tribunal

Tel que signalé dans le rapport de l'an dernier, il y a toujours une augmentation importante dans le nombre de nouvelles causes renvoyées au Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne. À titre comparatif, en 1996, 15 causes ont été renvoyées, 72 en 2000, 87 en 2001 et 100 nouvelles causes sont prévues pour 2002.

En 1996, les responsabilités du Tribunal ont été élargies de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Celle-ci vise les employeurs qui ont plus de 100 employées et employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont formés selon les besoins et constitués de certains membres du Tribunal. La présidente a constitué le premier Tribunal de l'équité en matière d'emploi en février 2000. Depuis, la présidente a constitué neuf autre tribunaux semblables. Des demandes de constitution de tribunaux de l'équité en matière d'emploi peuvent être présentées soit par la Commission canadienne des droits de la personne, soit par l'employeur. Le sujet de l'enquête porte habituellement sur un examen par le Tribunal d'une directive donnée par la Commission à l'employeur relativement à un plan d'équité en matière d'emploi élaboré. Le Tribunal, après avoir entendu la preuve et les observations orales des deux parties, peut confirmer, annuler ou modifier la directive de la Commission.

Questions relatives à la charge de travail

Dans le rapport de l'an dernier, nous avons fait part d'une préoccupation grave relativement à l'augmentation importante du nombre de nouvelles causes renvoyées au Tribunal pour audience. Nous avons mentionné que, bien que nous pouvions toujours respecter les délais de traitement des causes, nous étions inquiets que, si cette augmentation devait continuer, cela pourrait affecter notre niveau de service envers les Canadiennes et les Canadiens. Afin de régler ce problème, le Tribunal a réalisé une analyse détaillée de ses capacités selon les ressources existantes et a présenté ses constatations au Conseil du Trésor. Grâce à des négociations et à une collaboration avantageuses, le Conseil a répondu de façon favorable à

notre plan d'activités et de fonctionnement révisé afin de répondre à nos préoccupations relatives à la charge de travail.

Le tableau 1 montre les changements dans le nombre de renvois par la Commission depuis 1996.

Tableau 1
Nouvelles causes, 1996 à 2002

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 prévu	Totaux
Tribunaux des droits de la personne	15	23	22	37	70	83	100	350
Tribunaux d'équité en matière d'emploi constitués	0	0	0	0	4	4	10	18
Totaux	15	23	22	37	74	87	110	**368**

*** Le Tribunal canadien des droits de la personne est entièrement tributaire de la Commission canadienne des droits de la personne quant au nombre d'affaires renvoyées. Tel que mentionné, le nombre de renvois depuis 1999 a continué d'augmenter. En 2001, le Tribunal prévoyait 100 renvois et en a reçu 83. En 2002, on s'attend à ce que le nombre de renvois de causes relatives aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi s'élève à 110.**

Règlements

Il y a aussi eu un développement intéressant au cours des 12 à 18 derniers mois. La Commission, après avoir renvoyé des plaintes au Tribunal, a augmenté de façon importante le nombre de causes qu'elle règle avant le début de l'audience. En plus de régler un bon nombre des causes, la Commission, à l'occasion, s'est retirée d'une affaire, laissant les plaignants se rendre à l'audience et présenter eux-mêmes la cause. On n'a pas tenu compte de ce développement inattendu dans nos documents de planification antérieurs. Par conséquent, le Tribunal a eu beaucoup moins de jours d'audience que prévu au cours de la dernière année.

Que cela signifie-t-il pour les Canadiennes et les Canadiens? À ce stade, nous ne le savons pas vraiment. Bien que les règlements ont toujours été un élément important d'un processus de litige adéquat, les chiffres actuels montrent-ils une trop grande tendance à régler les différends relatifs aux droits de la personne? Les taux de règlement actuels sont présentés au tableau 2. Il y aura toujours des causes qui seront réglées, mais le taux de 87 % pour l'année dernière semble élever. Les Canadiennes et les Canadiens ont donné leur confiance à la Commission et au Tribunal afin de veiller à ce que leurs droits et les droits de la société soient entièrement protégés dans l'interprétation de la Loi. Nous devons continuer de veiller à ce que nos actions prouvent que cette confiance est bien méritée.

Tableau 2
Taux de règlement, 1995 à 2001

Année du renvoi	Nombre de causes	Réglées	Audiences et décisions	En instance	% des causes réglées
1995	26	11	14	1	40,74
1996	15	4	11	0	26,66
1997	22	18	4	0	81,8
1998	18	11	7	0	61,1
1999	35	26	8	1	76,4
2000	70	48	20	2	70,58
2001	83	64	9	10	86,84
Total	**269**	**182**	**73**	**14**	**71,37**

Nota : Le calcul du « % des causes réglées » ne comprend pas les causes en instance.

Nous tenons à souligner que nous ne sommes pas contre le règlement des plaintes relatives aux droits de la personne. Les règlements négociés entre les parties sont avantageux et respectent les exigences de la Loi dans la mesure où chaque règlement répond aux besoins du plaignant, de l'intimé ainsi qu'à l'intérêt public de la société. L'un sans les autres ne sert pas, selon l'intention de la Loi, les intérêts des Canadiennes et des Canadiens.

L'effet direct sur le Tribunal d'un si grand nombre de règlements a principalement donné lieu à une réduction du nombre de jours d'audience au cours de la dernière année. Tel qu'on peut le remarquer dans les états financiers ci-joints, cela représente un excédent dans le budget opérationnel du Tribunal pour 2001-2002. Toutefois, compte tenu du moment où les règlements sont confirmés officiellement auprès du Tribunal, le temps et les efforts actuels du personnel pour ce qui est de la planification et de l'organisation des causes traitées n'ont pas diminué. Les tableaux 2 et 3 montrent que 72 % de tous les règlements, obtenus par les parties et approuvés par la Commission au cours des deux dernières années, ont lieu dans les deux semaines précédant l'audience. Malgré tout, à ce stade du processus, toutes les heures de planification et de coordination relatives au processus d'audience ont été accomplies par le personnel du Greffe. Par conséquent, les règlements n'ont pas contribué à réduire le temps du personnel et les ressources pour la préparation des audiences. Lorsque les règlements surviennent si près de la date prévue de l'audience, le Tribunal doit payer les frais d'annulation de dernière minute des services professionnels retenus à contrat en vue de l'audience.

Tableau 3
Délai de préavis donné au Tribunal sur la confirmation qu'un règlement a été conclu, 2001 et 2002

Réglées au moment de l'audience	10 causes	9,2 %
Avis d'une journée	17 causes	15,5 %
Avis de deux à cinq jours	37 causes	33,9 %
Avis de deux semaines	15 causes	13,7 %
Avis de deux semaine à un mois	7 causes	6,4 %
Plus d'un mois d'avis	23 causes	21,1 %
Nombre total de causes réglées en 2001-2002	**109 causes**	

Nota : Le nombre total de nouvelles causes renvoyées au Tribunal s'élevait à 70 en 2000 et à 83 en 2001, pour un total de 153.

Nous comprenons que les taux de règlement risquent de retourner aux niveaux antérieurs. Dans ce cas, les préoccupations soulevées dans le rapport de l'an dernier relativement à notre capacité de traiter le nombre de causes pourraient devenir un problème. Nous continuerons de surveiller la tendance des règlements de très près au cours de la prochaine année.

Attentes et résultats en matière de rendement

La mission du Tribunal consiste à offrir aux Canadiennes et aux Canadiens un processus d'examen public juste et efficient en matière d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le Tribunal a un secteur d'activité : tenir des audiences publiques et rendre des décisions. Le but principal, dans l'accomplissement de sa mission, consiste à tenir des audiences aussi rapidement et équitablement que possible et à rendre des jugements justes et impartiaux qui résistent à l'examen minutieux des parties et des cours. Autrement dit, quel que soit le résultat de la cause, toutes les parties devraient avoir l'impression d'avoir été traitées avec respect et équité.

Le plus récent *Rapport sur les plans et les priorités* du Tribunal mentionnait les principaux indicateurs de rendement qui démontreraient nos progrès relativement à l'atteinte de notre résultat stratégique, tel qu'énoncé dans la section « Contexte » du présent rapport. La présente section fait état de ce que nous avons dit que nous ferions et des résultats qui ont été obtenus à ce jour.

1. Offrir un processus d'audience et de prise de décision opportun

En janvier 1998, nous avons pris l'engagement de ramener à 12 mois le temps nécessaire pour terminer une cause, et ce, à partir du moment de son renvoi au Tribunal jusqu'au moment de la présentation de sa décision. Bien que les chiffres pour 2001 montrent que les causes se sont terminées en moyenne en 208 jours, soit bien en deçà de l'objectif visé, le temps nécessaire pour traiter une cause a varié considérablement. Un grand nombre de causes ont été réglées et n'ont donc pas nécessité d'audience. Pour ce qui est des causes qui ont nécessité une audience complète et une décision, le nombre moyen de jours pour traiter définitivement la cause est de 300. Dans près d'un tiers des cas, il a fallu plus d'un an pour les compléter. Toutes les causes ne se termineront pas à l'intérieur d'une année pour des raisons hors du contrôle du Tribunal, telles que les délais demandés par les parties, les requêtes présentées à la Cour fédérale et la complexité de certaines causes. Cela représente des délais relativement plus élevés lorsque les causes sont terminées. Toutefois, nous continuons d'espérer que des améliorations continues aux procédures de fonctionnement et à nos règles pourront aider à garder à un minimum ces causes. Le Tribunal continuera de surveiller les délais et d'apporter les changements nécessaires.

Le tableau 4 montre le nombre moyen de jours requis pour traiter les causes et une diminution globale du temps exigé pour traiter et terminer des dossiers. Bien que le nombre de renvois a

plus que doublé, passant de 37 en 1999 à 83 en 2001, le nombre de membres n'a pas changé. Toutefois, deux de ces membres sont maintenant des membres à temps plein. Par conséquent, davantage de causes sont attribuées aux membres à temps plein qui peuvent accorder le temps qu'il faut à la gestion rapide de causes individuelles.

Tableau 4
Délais d'exécution 1996 à 2001 (jours moyens pour terminer les causes)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
À partir de la date du renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne						
Directives aux parties	22	24	40	15	7	12
Procédure préalable à l'audience	95	105	123	73	36	39
Temps passé entre la fin de l'audience et la présentation de la décision	189	75	103	113	147	103
Durée totale du traitement	266	260	251	271	258	208

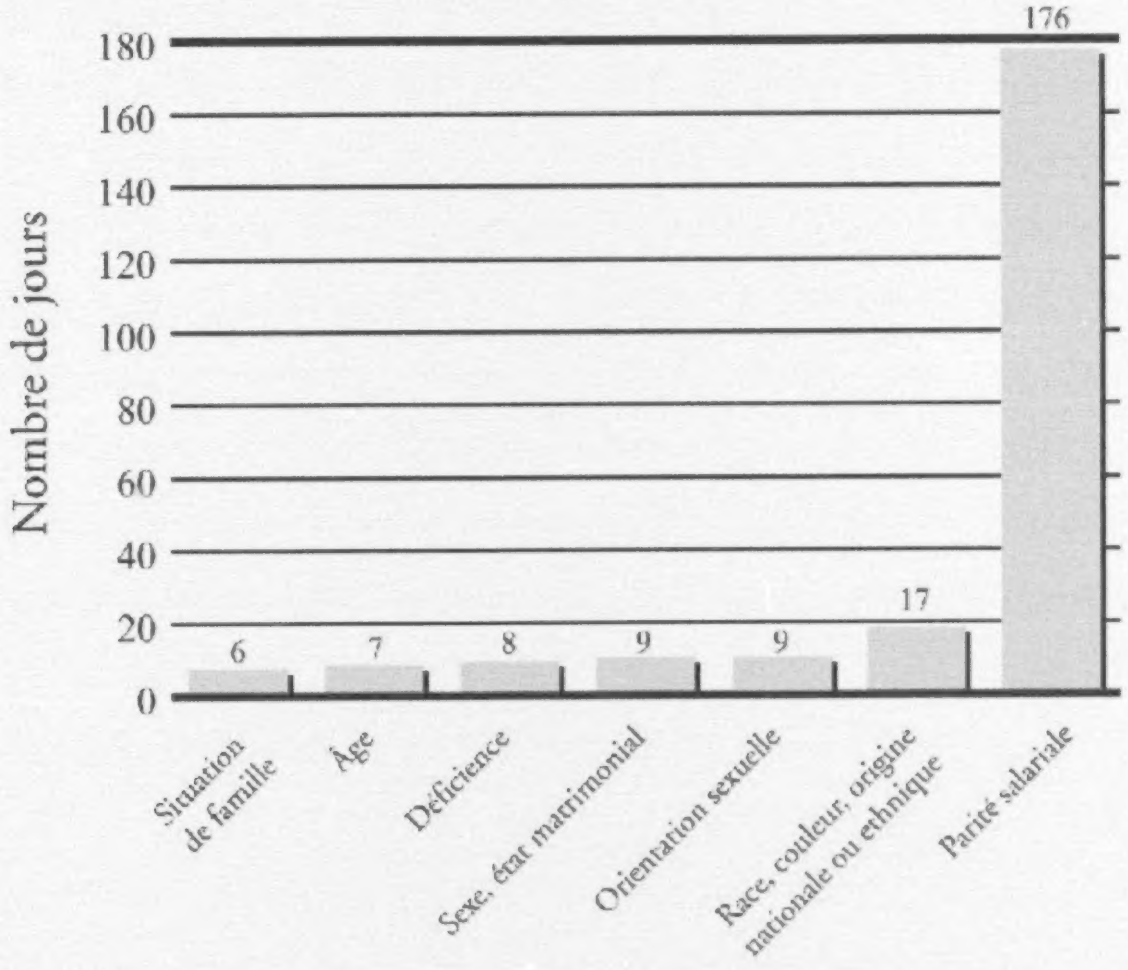
Le processus de gestion des causes du Tribunal lui a permis de planifier les audiences pour qu'elles aient lieu aussi rapidement que les parties étaient prêtes à procéder. Actuellement, le Tribunal peut tenir une audience sur toute question à l'intérieur de cinq jours, et, dans certains cas, à l'intérieur de 24 heures, après avoir reçu le renvoi ou une requête. Cependant, les consultations qui ont été effectuées auprès de la clientèle démontrent que, presque sans exception, les avocats qui défendent des causes devant le Tribunal ne s'y engagent qu'après leur renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne. Afin que la cause se déroule de façon utile et efficace, les parties doivent avoir suffisamment de temps pour la préparer de façon complète et éclairée. Les nouvelles procédures comprennent des questionnaires qui ont permis de fixer les audiences dans une période de quatre à six semaines suivant le renvoi par la Commission. Nous croyons que si le processus doit être équitable pour toutes les parties, il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que le processus d'établissement des calendriers puisse davantage être amélioré, puisque les dates des audiences relèvent plus des procureurs que du Tribunal. Les audiences commencent normalement entre trois et cinq mois après la date du renvoi. À ce jour, nous avons reçu très peu de plaintes à l'effet que le début de l'audience prend trop de temps. En fait, les parties nous disent que nous tentons d'avancer plus rapidement qu'elles ne le souhaiteraient.

Les interventions et les contestations en matière de procédure sont aussi communes et peuvent entraîner des retards. Par exemple, nous étions prêts à commencer l'audience d'une cause à l'été 1999 et en avons été empêchés par une requête de compétence qui n'a pas été présentée

au Tribunal, mais plutôt à une cour provinciale. La cour a entendu l'affaire, ce qui comprend les observations du Tribunal, en mars 2000. La cour a déterminé qu'elle était la plus apte à entendre l'affaire et a suspendu les procédures du Tribunal. À ce jour, la cause est toujours devant la cour. Compte tenu de ce type de retard impossible à gérer, il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que toutes les causes puissent être complétées dans une période de 12 mois. Toutefois, en nous fondant sur nos nouvelles procédures de fonctionnement et sur certaines décisions récentes des cours, nous conservons un certain optimisme relativement à la possibilité d'atteindre ce but pour la plus grande part des causes qui nous sont renvoyées. À l'hiver 2002, tel que mentionné précédemment, le ministre a nommé deux nouveaux membres à temps plein au Tribunal. Dans le rapport de l'an dernier, nous avons mentionné que la nomination de membres à temps plein permettrait au Tribunal d'être plus efficace. Il nous revient maintenant de veiller à ce que cela se réalise.

Le Tribunal se charge habituellement seulement des causes complexes, qui ont souvent une incidence nationale (la figure 2 montre le nombre moyen de jours par affaire selon le motif). Nous craignons que l'imposition d'une limite de temps plus courte dans de telles causes exerce une pression indue sur une ou toutes les parties concernées, ce qui irait à l'encontre du droit des Canadiennes et des Canadiens à la justice naturelle et d'être entendus. Les parties ont besoin de temps pour préparer leurs causes. Des délais trop courts peuvent donner lieu à une mauvaise présentation des causes et à des jugements médiocres. Cela ne sert ni les intérêts des Canadiennes et des Canadiens ni le processus relatif aux droits de la personne. De même, des délais trop longs et inutiles ne servent pas non plus les Canadiennes et les Canadiens. Le défi que nous devons relever consiste à établir le bon équilibre dans chaque cause. Puisqu'il y a maintenant des membres à temps plein pour contrôler la gestion des cas, nous avons beaucoup

Figure 2. Nombre moyen de jours par affaire selon le motif



plus de chances de trouver cet équilibre.

Nous n'avons pas pu mettre sur pied un système parfait qui nous permettrait d'en arriver à un processus d'instruction des plaintes plus rapide. Il se peut qu'il n'y en ait pas. Cependant, nous continuerons d'examiner nos procédures et d'écouter les commentaires de notre clientèle pour en arriver à un système qui répond le mieux aux besoins des Canadiennes et des Canadiens.

2. Rendre des décisions éclairées qui correspondent à la preuve et au droit

Un examen de l'évolution de la procédure au cours de l'année financière 2001-2002 fait surgir plusieurs observations générales.

Tel que prévu dans le rapport de l'an dernier, le nombre de décisions portant sur le fond des plaintes relatives aux droits de la personne a continué d'augmenter depuis le creux de 1999. L'année 2001 a dépassé les attentes avec un total de 18 décisions rendues. À ce jour, en 2002, environ 10 causes ont été terminées. En étudiant uniquement la période à l'examen, l'année financière 2001-2002, le nombre de décisions s'élève à 20. Cela dépasse grandement le total de six décisions rendues au cours de la dernière année financière. Étant donné que rendre des décisions est la raison d'être du Tribunal, nous sommes heureux de constater cette tendance. Bien que la question relative à l'indépendance soulevée par *Bell Canada* n'a pas, en bout de ligne, été résolue, et ne le sera pas avant que la Cour suprême n'aborde la question, on peut soutenir que le Tribunal a bénéficié de la stabilité apportée à son processus suite à la décision du 24 mai 2002 de la Cour d'appel fédérale, qui endossait le bien-fondé de la Loi. Toute expression de confiance judiciaire dans l'intégrité du système contribue à la validité des décisions du tribunal.

En ce qui a trait à la révision judiciaire, la Cour fédérale a seulement rendu trois décisions en 2001-2002 qui touchaient des

décisions prises par le Tribunal sur des questions importantes relatives aux droits de la personne. De ces trois décisions, deux confirmaient la décision du Tribunal, tandis que l'autre rejetait une partie de la décision du Tribunal. De plus, l'une des décisions confirmant celle du Tribunal, ainsi que celle qui rejetait une partie d'une décision du Tribunal, sont toujours en appel à la Cour d'appel. Il n'est pas possible de tirer de conclusions formelles.

Au cours de la dernière année financière, la Cour fédérale a aussi rendu huit décisions portant sur des décisions de compétence et de procédure prises par le Tribunal. Sept des huit décisions du Tribunal ont été confirmées. Cela est particulièrement encourageant étant donné la préoccupation (exprimée encore une fois l'an dernier) que les contestations préemptives des procédures et de la compétence peuvent retomber ou faire dérailler le traitement des plaintes relatives aux droits de la personne. Nous continuons d'exprimer avec confiance, comme dans le rapport de 2000-2001, que la Cour décourage les plaideurs de fragmenter le processus du Tribunal en contestant des décisions interlocutoires. En particulier, nous remarquons que, dans certaines des sept décisions confirmant celles du Tribunal, la Cour a souligné que la révision judiciaire ne sera pas accordée de façon prématurée; c.-à-d. que les parties doivent attendre qu'une décision finale du Tribunal ait

Décisions du Tribunal canadien des droits de la personne en 2001-2002

En 2001-2002, le Tribunal a rendu 20 décisions sur le fond des causes.

Les décisions mentionnées ci-dessous sont énumérées selon le principal motif relatif à la plainte. D'autres motifs, s'il y en a, ainsi que les dates de présentation de la décision, sont aussi donnés.

Origine nationale ou ethnique

Vollant c. *Santé Canada, Reine Parenteau et Noëlla Bouchard* (6 avril 2001) (race)

Race

Baptiste c. *Service correctionnel du Canada* (6 novembre 2001)

Chopra c. *Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social* (13 août 2001) (couleur, origine nationale ou ethnique)

Citron et Comité du maire de Toronto sur les rapports entre les races et les communautés c. *Zündel* (18 janvier 2002) (origine nationale ou ethnique, religion) (propagande haineuse)

Cizungu c. *Développement des ressources humaines Canada* (31 juillet 2001) (couleur)

Lincoln c. *Bay Ferries Ltd.* (20 février 2002) (couleur)

Premakumar c. *Air Canada* (4 février 2002) (couleur, origine nationale ou ethnique)

Déficience

Crouse c. *Société maritime CSL Inc.* (19 juin 2001)

Dumont c. *Transport Jeannot Gagnon* (1er février 2002)

Eyerley c. *Seaspan International* (21 décembre 2001)

Irvine c. *Forces armées canadiennes* (23 novembre 2001)

Kavanagh c. *Procureur général du Canada* (31 août 2001) (sexe)

Stevenson c. *Service canadien du renseignement de sécurité* (5 décembre 2001)

Wignall c. *Ministère du Revenu national* (8 juin 2001)

Wong c. *Banque Royale du Canada* (15 juin 2001)

Sexe

Daniels c. *Stan Myron* (16 juillet 2001)

Goyette c. *Syndicat des employés(es) Terminus Voyageur Colonial Limitée (CSN)* (16 novembre 2001)

McAvinn c. *Strait Crossing Bridge Limited* (15 novembre 2001)

été rendue. En 2001-2002, comme dans le cas de l'année financière précédente, les procédures du Tribunal n'ont pas été suspendues par la Cour. Finalement, nous remarquons que la seule décision qui n'a pas confirmé celle du Tribunal était une décision de la Cour d'appel qui rejetait un appel de la décision de la Section de première instance rendue au cours de la période précédente. (Voir le tableau 6, Révision judiciaire des décisions du Tribunal à la p. 30.)

Tableau 5
Décisions et décisions sur requête du Tribunal, de 1998 à 2001

	1998	1999	2000	2001	Total
Décisions	8	4	6	18	36
Décisions sur requêtes	s.o.	4	22	26	52

Nota : Le Tribunal n'a pas commencé à tenir des statistiques sur les décisions sur requêtes avant 1999.

3. Élaborer des applications de processus novateurs pour résoudre les différends

Cet indicateur de rendement avait à l'origine trait à l'offre de services de médiation en tant qu'alternative au long processus d'audience. Tel que mentionné ci-dessus, le Tribunal a suspendu ses services de médiation au printemps 2000. Il a effectué un examen de ces services de médiation. Celui-ci a démontré que, pour répondre aux besoins des parties tout en préservant l'intégrité de la Loi, il serait nécessaire d'apporter des modifications importantes à la procédure. Certains de ces changements outrepassaient clairement le mandat du Tribunal et d'autres exigeaient des ressources que ni le Conseil du Trésor ni le Parlement n'avaient approuvées. De son côté, la Commission canadienne des droits de la personne a institué un système semblable à celui du Tribunal bien qu'il recoure à des médiatrices et médiateurs du secteur privé plutôt qu'à des membres du Tribunal. Ce programme a eu autant de succès que celui du Tribunal si on compare le pourcentage des causes qui se sont soldées par un règlement. On répond donc toujours aux besoins des parties, la Commission exécute une fonction qui fait partie de son mandat et on réalise encore ainsi des économies. Le Tribunal a donc décidé de ne pas remettre sur pied ses services de médiation jusqu'à ce que le ministère de la Justice ait terminé son examen du rapport du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, intitulé *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision* (le rapport LaForest).

4. Assurer un service satisfaisant pour les membres, les parties concernées et le public

En ce qui concerne notre mandat principal, qui consiste à tenir des audiences justes et impartiales, nous n'avons effectué aucune étude ni aucun examen officiel. Cependant, à en juger par la rétroaction informelle qui nous provient de notre clientèle, le Greffe semble répondre aux besoins des parties. Conformément à l'initiative du gouvernement sur la prestation de services, nous avons commencé, à l'automne 2002, notre propre examen de la perception qu'ont nos clients du niveau de service. Le processus d'évaluation initial visant à déterminer qui doit faire l'objet du sondage, ce qu'il faut examiner et quand le faire est maintenant terminé. Le sondage lui-même aura lieu à l'automne 2002. Nous présenterons les constatations dans le rapport de l'an prochain.

Officieusement, très peu de plaintes ont été reçues par rapport à nos pratiques et politiques. En décembre 2001, toutefois, nous avons reçu une plainte valide d'un avocat représentant un intimé. Nous avons présenté une décision relativement à son client pendant la période des Fêtes. Par conséquent, il s'est passé un peu de temps avant qu'il ne reçoive sa copie de la décision. Il s'est plaint, avec raison, et a suggéré d'autres modes de livraison. À la suite de cette plainte, le Greffe a modifié sa politique sur la présentation de ses décisions afin de veiller à ce que toutes les parties reçoivent la décision en même temps et le même jour. Le Tribunal cherche à être juste et équitable avec toutes les parties engagées dans un différend et à veiller à ce qu'elles aient la possibilité de se faire entendre durant la planification des procédures et au moment de l'audience elle-même et pour ce qui est de recevoir les décisions du Tribunal.

Le Tribunal a reçu quelques plaintes relativement à son site Web. La plupart des problèmes sont de nature technique, comme une certaine difficulté à se servir du moteur de recherche, la conception du site et le fait que divers documents ne sont pas accessibles en ligne. Par conséquent, nous avons retenu les services d'un fournisseur de services Internet afin d'avoir accès à un moteur de recherche beaucoup plus rapide et puissant. Cela semble avoir résolu le problème puisque nous n'avons pas eu d'autres plaintes depuis. Dans le rapport de l'an dernier, nous avons indiqué que nous souhaitions retenir les services d'une société d'experts-conseils qui aide à la reconception de notre site afin de mieux répondre aux besoins des Canadiennes et des Canadiens. Un expert-conseil a été engagé et on fait actuellement un sondage sur la satisfaction des clients. Un site Web reconçu qui respecte aussi le programme d'uniformité de la présentation et de l'exploitation du gouvernement devrait être en place d'ici décembre 2002.

5. Tendre vers l'égalité d'accès

Le Tribunal a amélioré l'accès à ses bureaux et à ses renseignements pour les personnes ayant une déficience. Nous avons installé un système I.T.T. De plus, nous rédigeons actuellement un

guide pour les profanes qui sera bientôt disponible en braille, ainsi que d'autres documents qui expliqueront dans un langage très simple et très clair le fonctionnement du Tribunal.

6. Documents publics du Tribunal : augmenter l'intérêt du public et l'usage qu'il fait de ces documents

L'intérêt du public pour le site Web du Tribunal a presque doublé depuis 1998, le nombre de visites ayant passé durant cette période de 800 par semaine à 300 par jour. D'une certaine façon, cela peut démontrer l'importance qu'accorde le public à ce service, en particulier l'accès rapide, sur le site Web, aux décisions et aux décisions sur requêtes, aux renseignements généraux au sujet du Tribunal et aux documents publics comme les rapports annuels et financiers. Les renseignements essentiels que les Canadiennes et les Canadiens veulent connaître sur le Tribunal sont 1) la façon dont il fonctionne et 2) les décisions que le Tribunal a prises relativement aux motifs de discrimination ou aux types de pratiques discriminatoires. Récemment, la présidente, tenant compte des besoins spéciaux de la collectivité juridique, a adopté une nouvelle méthode pour classer et identifier nos décisions sur le fond des plaintes et sur les requêtes afin que les utilisateurs d'Internet puissent trouver plus facilement le type de décision ou le document exact qu'ils cherchent (voir *www.chrt-tcdp.gc.ca/francais/decis-f.htm*). Cela nous permettra d'améliorer notre capacité de servir les différents types d'utilisateurs qui visitent notre site.

Activités de gestion

Depuis que le Tribunal a obtenu son indépendance de la Commission canadienne des droits de la personne le 1er janvier 1997, nous avons obtenu des services financiers et de ressources humaines selon une entente contractuelle avec le Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale. En novembre 2001, le Bureau du Commissaire nous a subitement informés qu'il mettait fin à l'entente le 1er avril 2002. S'il ne prenait pas de mesures immédiates pour trouver une autre façon d'assurer ces services, le Tribunal ne pourrait pas rendre compte de bonne foi de ses états financiers au Parlement. Nous avons tenté en vain d'obtenir les services d'un autre organisme gouvernemental pour la prestation de nos services de gestion. Sans d'autres choix viables, le Tribunal n'avait pas d'autre option que d'établir ses propres services financiers et de ressources humaines à l'interne.

En consultation avec le Conseil du Trésor et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC), nous avons décidé que le choix le plus efficace et économique consistait à créer une section de services financiers à l'interne tout en obtenant à contrat la plupart des services de ressources humaines. À la fin de décembre 2001, nous avons commencé la tâche difficile d'établir les deux services. À la fin de mars 2002, nous avions conclu un accord avec les Services partagés de ressources humaines, une division de TPSGC, pour la prestation des services de rémunération et d'avantages, la planification des ressources humaines et la

prestation de la plupart de nos autres services de ressources humaines. Nous avons aussi conclu une entente avec la Commission de la fonction publique afin de déléguer les pouvoirs de dotation au Tribunal.

Une tâche encore plus difficile a été l'établissement et la création de toute une section de services financiers. L'achat et la configuration d'un système financier approuvé par le Conseil du Trésor, l'embauche de personnel qualifié, l'organisation des bureaux et la mise en place du processus de rapports auprès du Bureau central de la comptabilité du gouvernement devaient être terminés en trois mois. Grâce aux grands efforts de bien des personnes de divers ministères et organismes, nous sommes très heureux de signaler que, le 1er avril 2002, le Tribunal a commencé à utiliser ses propres services financiers, respectant ainsi les exigences du Parlement en matière de rapports.

Le coût de l'établissement d'une section des services financiers et de ressources humaines, sans la rémunération, s'élevait à environ 200 000 $ en 2001-2002. Les coûts directs engagés comprennent : l'acquisition d'un système financier informatisé, les frais de services professionnels pour configurer le logiciel et entrer les données passées, le matériel et les logiciels, la conception et l'aménagement du bureau.

Plus important encore, la création de nos propres services financiers et de ressources humaines n'a pas exigé de financement supplémentaire en 2001-2002. Le Tribunal, avec l'approbation du Conseil du Trésor, a pu créer ces nouveaux services en utilisant des fonds déjà approuvés. Les coûts permanents pour les années à venir seront financés dans la mesure du possible au moyen de fonds approuvés par le Conseil du Trésor provenant de notre évaluation ministérielle approuvée à l'automne 2001. Le Greffe du Tribunal devra augmenter sa main-d'œuvre de trois équivalents temps plein (ETP). Deux ETP sont nécessaires pour la section des finances et un ETP pour les ressources humaines. Les salaires et les coûts associés sont évalués à 190 000 $. Nous obtiendrons à contrat la plupart de nos services de ressources humaines auprès d'un autre ministère à un coût estimatif annuel de 70 000 $.

Le résultat pour les contribuables est un programme amélioré de services de gestion, sans financement supplémentaire en 2001-2002, tous mis en œuvre dans une période de trois mois. Naturellement, nous sommes fiers de nos réalisations pour ce projet. Un rapport d'évaluation détaillé pour le projet mentionné ci-dessus a été préparé et présenté au Conseil du Trésor.

Structure de gestion

Les travaux d'exécution du Tribunal et du Greffe au cours de 2001-2002 ont été appuyés par deux importantes sections de services administratifs : les Services de gestion et la Section de la technologie de l'information.

Section des services de gestion

Cette section offre un soutien au Tribunal pour la gestion des installations, les communications, la gestion du matériel, la fourniture de biens et de services, la gestion de l'information, la sécurité, la réception et les services de messagerie. Elle aide aussi le Bureau du Registraire à élaborer et à mettre en œuvre diverses initiatives à l'échelle de l'administration fédérale, comme l'Initiative d'amélioration des services et la Modernisation de la fonction de contrôleur.

La section des services de gestion a continuellement donné au Tribunal un haut niveau de soutien, contribuant aux engagements du Tribunal de donner aux Canadiennes et aux Canadiens un processus juridictionnel des droits de la personne rapide et efficace. Cette section offre au personnel du Tribunal un milieu de travail favorable grâce à la fourniture de services de qualité ainsi que de l'équipement et des accessoires de bureau, et répond aux besoins de fonctionnement de tous les membres du personnel.

La section des services de gestion a joué un rôle important pour la mise en œuvre réussie de la nouvelle section des finances au Tribunal : les Services de gestion ont coordonné la réorganisation efficace des surfaces de bureau et l'acquisition du nouveau système financier.

Section de la technologie de l'information

La grande priorité de cette section consiste à veiller à ce que le Tribunal ait la technologie nécessaire pour accomplir ses activités de façon efficace et efficiente. La Section de la technologie de l'information offre des conseils et de la formation au personnel du Greffe et aux membres sur l'utilisation de la technologie et des systèmes de gestion, à l'interne et à l'externe.

Cette section offre aussi des services d'approvisionnement et de soutien pour tout le matériel, les logiciels et les services informatiques. Une importante réalisation cette année financière a été l'achat et l'installation de deux nouveaux serveurs, de nouveaux systèmes d'exploitation et d'un nouveau progiciel de gestion financière. La mise à jour de la technologie dans les salles d'audience, dans les cas d'équité salariale, est présentement à l'étude. Cela permettrait d'avoir un accès rapide et facile au grand nombre de documents et de transcriptions produits pendant le traitement de ces causes longues et compliquées.

La Section de la technologie de l'information participe aussi à la mise en œuvre des initiatives du gouvernement, comme Gouvernement en direct et le Comité consultatif du projet de dépôt électronique, ce qui comprend divers organismes gouvernementaux participant à des activités relatives à la cour ou au droit administratif.

Initiatives à l'échelle de l'administration fédérale

Le gouvernement a chargé les ministères et les agences d'entreprendre deux grandes initiatives : l'Initiative d'amélioration des services et la Modernisation de la fonction de contrôleur.

Initiative d'amélioration des services

En appui à l'Initiative d'amélioration des services, le Tribunal a récemment élaboré un plan portant sur la satisfaction des clients. Nous avons évalué les progrès du Tribunal relativement aux cinq principaux facteurs de qualité du service, tel que défini dans l'initiative, déterminé les principaux clients et services publics du Tribunal et élaboré des outils qui seront utilisés dans l'administration de sondages. Au cours de la prochaine année, nous entreprendrons les sondages sur la satisfaction des clients et établirons des normes et des priorités d'amélioration du service.

Modernisation de la fonction de contrôleur

Les cadres supérieurs du Tribunal se sont engagés à mettre en œuvre des pratiques de modernisation de la gestion qui correspondent à l'initiative de la Modernisation de la fonction de contrôleur. Nous croyons que cette initiative permettra au Tribunal d'améliorer son cadre de gestion et d'offrir à toutes les Canadiennes et à tous les Canadiens un processus judiciaire des droits de la personne plus efficace et efficient. Nous avons pris les mesures initiales pour atteindre cet objectif en engageant une firme d'experts-conseils de l'extérieur qui se charge de l'évaluation de la capacité. Les résultats de l'évaluation de la capacité devraient être disponibles à l'été 2002 et permettront de déterminer les plus importantes priorités afin d'améliorer nos pratiques de gestion. Certaines normes de mesure du rendement seront aussi élaborées pour tous les secteurs d'activités. Les résultats de notre évaluation de la capacité initiale sont disponibles sur notre site Web à *www.chrt-tcdp.gc.ca/*. À l'aide de l'évaluation de la capacité, le Tribunal élaborera un plan d'action afin d'aborder les insuffisances soulevées par ordre de priorité.

Révision judiciaire à la Cour fédérale

Des 18 décisions rendues par le Tribunal en 2001, sept ont été contestées à la Cour fédérale du Canada. Une contestation a depuis été retirée et les six autres sont toujours en attente d'une décision.

Tableau 6
Révision judiciaire des décisions du Tribunal, de 1998 à 2001*

	1998	1999	2000	2001	Total
Affaires renvoyées au Tribunal	22	37	70	83	212
Décisions rendues†	8	4	6	18	36
Décisions contestées					
— confirmées	6	6	1	0	13
— infirmées	0	0	0	0	0
— retirées	2	1	0	1	4
— en instance	0	1	2	6	9
Total des contestations	**8**	**8**	**3**	**7**	**26**

* Comme nous l'avons indiqué ailleurs dans le présent rapport, les cours de révision sont plus souvent d'accord avec les décisions du Tribunal.

† On a inclus dans cette catégorie les affaires pour lesquelles le Tribunal a rédigé et rendu une décision définitive. Sont exclues les plaintes retirées ou réglées.

Bien que nous n'ayons pas toutes les statistiques pour 2002, dans la partie de l'année appartenant à l'année financière 2001-2002 (janvier-mars), cinq autres décisions ont été rendues par le Tribunal, dont trois ont été contestées en Cour fédérale. La Cour n'a pas encore rendu de décisions dans ces causes.

Audiences des tribunaux d'équité salariale

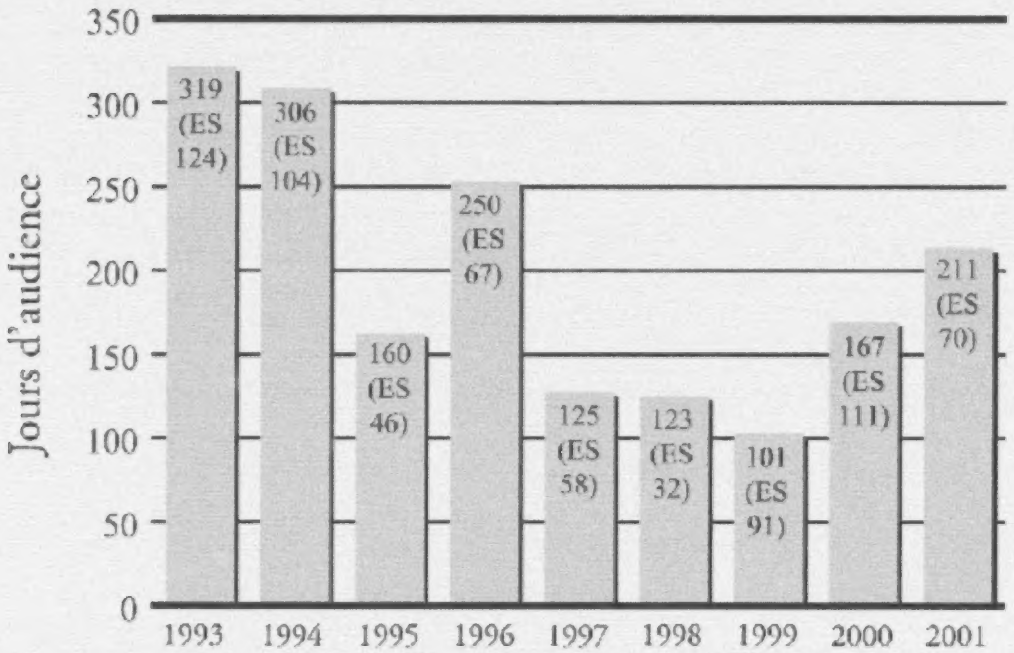
La première cause importante d'équité salariale portée devant le Tribunal, *Alliance de la Fonction publique du Canada* c. *Conseil du Trésor*, comptait un total de 217 jours d'audience sur une période de quatre ans, entre 1991 et 1994. Depuis 1991, le Tribunal a reçu trois autres causes d'équité salariale qui, à la fin de 2001, étaient toujours en instance et exigeaient une partie importante du temps et des ressources du Tribunal (voir la figure 3).

Alliance de la Fonction publique du Canada c. *Société canadienne des postes*

Depuis le début des audiences en 1993, il y a eu 374 jours d'audience, ce qui représente la cause la plus longue du Tribunal. En 2001, il y a eu 26 jours d'audience, même s'il y a eu un ajournement temporaire de novembre 2000 jusqu'à l'été 2001 en attente du dénouement de l'appel de la décision de la Cour fédérale dans *Association canadienne des employés(es) de téléphone (ACET) et autres.* c. *Bell Canada* relativement à des allégations de partialité institutionnelle. Depuis le printemps 2002, les parties ont terminé leur preuve et ont commencé

les répliques. Les observations écrites finales seront terminées au début de 2003 et seront suivies de brefs plaidoiries des parties en mai ou en juin. Une décision finale pourrait être présentée d'ici la fin de 2003.

Figure 3. Nombre de jours d'audience par année



Nota : « ES » désigne les affaires au titre de l'équité salariale, y compris *AFPC* c. *Conseil du Trésor* et *AFPC* c. *Société canadienne des postes, ACET et autres c. Bell Canada* et *AFPC* c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*.

Association canadienne des employés(es) de téléphone (ACET) et autres* c. *Bell Canada

Les audiences dans cette affaire venaient tout juste de commencer en 1999 lorsqu'elles ont été suspendues par une décision de la Cour fédérale en novembre 2000. Les audiences ont repris en septembre 2001, représentant 22 jours d'audience cette année-là pour un total de 77 jours. Selon les résultats de l'appel de Bell Canada auprès de la Cour suprême, les audiences pourraient se poursuivre pendant deux ou trois ans.

Alliance de la Fonction publique du Canada* c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

Cette affaire n'a pas été ajournée en raison de la décision relative à *Bell Canada* en novembre 2000. Plutôt, les parties ont décidé de remettre l'ajournement jusqu'à ce que la Commission et le plaignant aient terminé leurs preuves. Puisque la décision de la Cour d'appel fédérale en mai 2001 a renversé la décision de la Section de première instance, l'audience dans cette affaire n'a jamais été suspendue et s'est poursuivie pendant 24 jours en 2001. Il est important de noter que, depuis le 25 juin 2002, pendant la rédaction du présent rapport de rendement, les parties sont arrivées à un règlement après une longue période de négociations. Le Tribunal a communiqué une ordonnance par consentement confirmant le règlement et a maintenant ajourné l'audience. Le nombre total de jours d'audience pour cette cause était de 105. Nous ne nous attendons pas à ce qu'il y ait d'autres recours reliés à cette affaire.

Annexe 1 : Rendement financier

Tribunal canadien des droits de la personne	
Dépenses prévues	2 860 000 $
Autorisations totales	*4 327 333 $*
Dépenses réelles 2001-2002	**3 474 202 $**

Le Tribunal canadien des droits de la personne a dépensé moins d'argent que ce qui lui a été alloué en 2001-2002, ayant un total de crédits non utilisés d'environ 350 000 $ pour les causes d'équité salariale et de 500 000 $ de fonds d'exploitation.

Deux principaux facteurs expliquent ces crédits non utilisés.

Premièrement, le jugement de la Cour fédérale de novembre 2000 pour les causes d'équité salariale, dont on a parlé dans notre dernier *Rapport de rendement*, a été renversé en mai 2001. Les audiences pour les causes d'équité salariale n'ont pas pu reprendre avant la fin de l'été et le début de l'automne; par conséquent, le nombre total de jours d'audience pour les causes d'équité salariale et les dépenses connexes était moins élevé que prévu.

Deuxièmement, il y a eu une augmentation importante dans le nombre de causes réglées avant l'audience. Les plus importantes dépenses du Tribunal sont attribuables directement au coût relatif à la conduite des audiences. Compte tenu des nombreux règlements, le nombre total de jours d'audience et les dépenses connexes étaient moins élevés que prévu, ce qui représente des crédits non utilisés dans les fonds d'exploitation. Cette tendance ne risque pas de continuer et le règlement tardif des causes devrait revenir aux niveaux antérieurs en 2002-2003.

Tableaux financiers sommaires

Les tableaux qui suivent sont pertinents pour le fonctionnement du Tribunal canadien des droits de la personne :

- Sommaire des crédits approuvés
- Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles
- Comparaison historique des dépenses prévues et des dépenses réelles
- Ressources utilisées pour atteindre les résultats

Tableau financier 1

Besoins financiers par autorisation (en millions de dollars)			
	2001-2002		
Crédit	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Tribunal canadien des droits de la personne			
15 Dépenses de fonctionnement	2,7	4,1	3,3
(S) Contributions aux avantages sociaux des employés	0,2	0,2	0,2
Total pour le Ministère	2,9	4,3	3,5

Les autorisations totales correspondent à la somme des montants prévus au Budget principal des dépenses et au Budget supplémentaire des dépenses ainsi que des autres autorisations.

Les autorisations totales ont augmenté par rapport aux dépenses prévues en raison du financement spécial obtenu pour les trois causes d'équité salariale en cours. Tel qu'expliqué, les dépenses ont été moindres en raison du nombre réduit de jours d'audience pour ces causes et d'autres.

Tableau financier 2

Comparaison des dépenses prévues et réelles (en millions de dollars)			
	2001-2002		
Secteur d'activité	**Dépenses prévues**	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
Tribunal canadien des droits de la personne			
ETP	17	17	17
Fonctionnement	2,9	4,3	3,5
Immobilisations	—	—	—
Subventions et contributions votées	—	—	—
Total partiel : dépenses brutes votées	***2,9***	***4,3***	***3,5***
Subventions et contributions statutaires	—	—	—
Total des dépenses brutes	*2,9*	*4,3*	*3,5*
Moins :			
Recettes disponibles	—	—	—
Total des dépenses nettes	**2,9**	**4,3**	**3,5**
Autres recettes et dépenses			
Recettes non disponibles	(—)	(—)	(—)
Coût des services fournis par d'autres ministères	0,5	0,5	0,6
Coût net du programme	**3,4**	**4,8**	**4,1**

Tableau financier 3

Comparaison historique des dépenses prévues et réelles (en millions de dollars)					
	2001-2002				
	Dépenses réelles 1999–2000	Dépenses réelles 2000–2001	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Tribunal canadien des droits de la personne	3,9	2,9	2,9	4,3	3,5
Total	3,9	2,9	2,9	4,3	3,5

Les autorisations totales correspondent à la somme des montants prévus au Budget principal des dépenses et au Budget supplémentaire des dépenses ainsi que des autres autorisations.
Nota : Les dépenses réelles étaient beaucoup plus élevées en 1999-2000 en raison de la mise en œuvre du projet de loi S-5, qui a établi l'indépendance juridique du Tribunal et a exigé des modifications à sa structure et à sa fonction.

Tableau financier 4

Ressources utilisées pour atteindre les résultats (en milliers de dollars)	
Activité	Résultat stratégique — garantie à l'égalité des chances
Audiences pour les causes d'équité salariale	562
Toutes les autres audiences	818
Salaires et traitements	1 456
Services administratifs	638
Total	**3 474**

Nota

— Les coûts des audiences, incluent les coûts directs relatifs à la conduite des audiences, mais excluent les coûts relatifs aux salaires du personnel et des membres à temps plein.

— Les services administratifs comprennent toutes les activités qui ne sont pas directement liées à la conduite des audiences, comme le Registraire, les Services de gestion, les Sections informatiques et juridiques. Près de 200 000 $ ont été dépensés en 2001-2002 pour créer une Section des services financiers à l'interne qui commence ses activités le 1er avril 2002. Les services financiers ont été fournis à contrat par le Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale en 2001-2002.

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez communiquer avec :

Michael Glynn, Registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
473, rue Albert
Bureau 900
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : (613) 995-1707
Télécopieur : (613) 995-3484

Adresse électronique : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

Lois connexes administrées

Le ministre compétent doit rendre des comptes au Parlement relativement à l'administration des lois suivantes :

Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R. 1985, ch. H-6, version modifiée)
Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C. 1995, ch. 44, sanctionné le 15 décembre 1995)

Rapports annuels exigés par la Loi et les autres rapports ministériels

Les documents suivants sont publiés sur le site Web du Tribunal :

Rapport annuel (1998, 1999, 2000 et 2001)
Rapport sur les plans et les priorités (prévisions de 2002-2003)
Règles de procédure